श्रम तथा रोजगार नीति, २०६२

१. पृष्ठभूमि

श्रम मानव जीवन, व्यक्तित्व र सभ्यताको विकासको आधार हो। मानवोचित जीवनयापनका लागि आयमूलक रोजगारीका अवसरहरूको सिर्जना हुनु आवश्यक छ। पेशा वा रोजगारीबाट नै समाजमा आयको वितरण हुने हुँदा काम गर्न पाउने अधिकारलाई व्यक्तिको आधारभूत मौलिक अधिकार मानिन्छ। त्यस्तै, आयमूलक रोजगारीका अवसरहरूको सिर्जना नै गरिबी निवारणको प्रमुख माध्यम हो। यस परिप्रेक्ष्यमा, देशका सबै नागरिकहरूका लागि आयमूलक रोजगारीका अवसरहरूमा विभेदरहित पहुँच सुनिश्चित गरी न्यूनतम सामाजिक तथा व्यावसायिक सुरक्षा सहितको मर्यादित, शोषणमुक्त एवं न्यायपूर्ण जीवनयापन गर्न सक्ने वातावरणको सिर्जना गरिदिनु राज्यको दायित्व हुन आउँछ।

रोजगारी एक गतिशील, बहुआयामिक एवं आर्थिक वृद्धिको गति, ढाँचा र प्रवृत्तिमा निर्भर हुने विषय हो। आर्थिक वृद्धिका साथ साथै रोजगारदाता तथा कामदारहरूबीच परस्पर विश्वास र लाभमा आधारित सुमधुर श्रम सम्बन्धको स्थापना उत्पादकत्व वृद्धिका लागि आवश्यक हुन्छ। उत्पादकत्व वृद्धिबाट लगानीमा वृद्धि हुन गई रोजगारीका थप अवसरहरू सिर्जना हुने गुणात्मक चक्र (Virtuous Cycle) को स्थापना हुन सक्छ। त्यसैले असल औद्योगिक सम्बन्धको विकास गरी श्रम बजारको लचकता, उत्पादकत्व र सामाजिक सुरक्षाबीच सन्तुलन कायम गर्न आवश्यक छ।

श्रम क्षेत्रका लागि एक छुट्टै नीतिको आवश्यकता महसुस गरी नेपाल सरकारले "राष्ट्रिय श्रम नीति, २०५६" तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको हो। उक्त नीतिको कार्यान्वयनबाट नेपाली श्रम क्षेत्रले निश्चित स्वरूप ग्रहण गर्न सफल भयो र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका आधारभूत मापदण्डहरू बमोजिम श्रम क्षेत्रलाई संगठित र व्यवस्थित गर्ने प्रयास अघि बढ्यो। त्यस्तै श्रम प्रशासनको विशिष्ट पहिचान बमोजिम त्रिपक्षीय तथा द्विपक्षीय सम्वादको संस्कृतिको विकास हुनुको साथै यस्तो सम्वादका लागि विभिन्न संस्थागत संरचनाहरू पनि स्थापित हुँदै गए। त्यस्तै, बालश्रम तथा अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमका सम्बन्धमा समेत सचेतनाको वृद्धि हुनुको साथै श्रम सम्बन्धका विविध पक्षहरूका सम्बन्धमा सामाजिक सहकर्मीहरूबीच साझा दृष्टिकोणको विकास हुन थालेको छ।

यी उपलब्धिहरू आफैंमा सकारात्मक भए तापनि श्रम तथा रोजगारको क्षेत्रमा थप प्रयासहरू

गर्नुपर्ने खाँचो अनुभव भएको छ। वास्तवमा, विगत केही समय यता श्रम बजार एवं प्रवधिको क्षेत्रमा तीव्र गतिमा परिवर्तन भइरहेको छ। नेपाल विश्वव्यापार संघको सदस्य भएको छ। पूँजी, वस्तु, श्रम एवं सेवाका बजारको विश्वव्यापीकरण, बढ्दो प्रतिस्पर्धा, वैदेशिक लगानीको बढ्दो महत्व, संगठित क्षेत्रमा बढ्दो अनौपचारीकरण, नयाँ प्रकृतिका सांगठनिक व्यवहारहरूले रोजगारी, औद्योगिक सम्बन्धमा निरन्तर परिवर्तन आइरहेको छ। यस सन्दर्भमा, हाम्रो लागि श्रम बजारको लचकता र सामाजिक सुरक्षा नयाँ रोजगारी सिर्जना गर्ने प्रमुख कारक तत्व देखिन्छ। नयाँ लगानी वा भएकै संरचनाको कार्यकुशलता र लगानीमा वृद्धि नगरेसम्म नयाँ रोजगारी सिर्जना हुन सक्दैन। त्यसै गरी रोजगारमुखी पूर्वाधारका कार्यक्रम सञ्चालन नगरिएसम्म श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने निरन्तर बढ्दो श्रमशक्तिलाई रोजगारी दिलाउन कठीन हुन्छ। यी समग्र कुराहरूलाई सम्बोधन गर्नका लागि लचिलो श्रम बजार नीति, मर्यादित कामका लागि राष्ट्रिय कार्ययोजना, सामाजिक सुरक्षा प्रणाली र आर्थिक कुशलताबीच सन्तुलन आवश्यक देखिन्छ। त्यसैगरी आर्थिक सामाजिक विकासका वृहत् लक्ष्यहरू र विज्ञान प्रविधि नीति, औद्योगिक नीति, वैदेशिक लगानी नीति, कृषि एवं स्थानीय पूर्वाधार विकास नीति लगायतका क्षेत्रगत नीतिहरूलाई श्रम तथा रोजगार नीतिसँग समन्वय गरी लैजानुपर्ने देखिएको छ। श्रम तथा रोजगारीका क्षेत्रका यी परिवर्तनहरूलाई आत्मसात गर्दै देखापरेका चुनौतीहरूलाई सामना गर्न विद्यमान नीतिगत तथा कानुनी प्रावधानहरूमा परिमार्जन गर्दै लैजानु पर्ने आवश्यकता सामाजिक सम्वादका क्रममा अभिव्यक्त भएका छन्। रोजगारदाता र कामदार प्रतिनिधिहरूबीच अघि बढिरहेको सामाजिक सम्वाद र गत २०६१ साल पौष २८ देखि माघ १ गतेसम्म आयोजना भएको दोस्रो राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनमा पनि यी कुराहरू महत्वपूर्ण रूपमा मुखरित भएका थिए।

यस सन्दर्भमा, नवौं र दशौं योजनाले प्राथमिकता साथ अघि सारेका आयमूलक रोजगारी सिर्जना गरी गरिबी निवारण गर्ने उद्देश्य पूर्ति गर्न, श्रम तथा रोजगार क्षेत्रका नयाँ अवसर तथा सम्भावनाहरूको खोजी एवं उपयोग गर्दै, विद्यमान चुनौतिहरूको सामना गर्न, बाँधा श्रम लगायत बाध्यकारी प्रकृतिका श्रम अभ्यासलाई उन्मुलन गर्दै उत्पादनमूलक रोजगारीको प्रबर्द्धन गर्न र न्यायोचित, स्वस्थ एवं मैत्रीपूर्ण श्रम सम्बन्धको विकासलाई सबै सम्बन्धित क्षेत्र तथा निकायहरूको साझा प्रयास तथा चासोको विषय बनाउन नयाँ नीतिको आवश्यकता महसुस भएकाले यो 'श्रम तथा रोजगार नीति, २०६२' जारी गरिएको छ।

२. दीर्घकालीन उद्देश्य

मैत्रीपूर्ण लगानीको वातावरण सिर्जना गरी श्रम गर्ने उमेरका नागरिकहरूलाई उत्पादनशील,

विभेदरहित, शोषणमुक्त, मर्यादित, सुरक्षित र स्वस्थ कामका अवसर प्रदान गर्नु र अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने राष्ट्रिय अर्थ व्यवस्थाको निर्माणमा सहयोग पुऱ्याउन श्रम बजारको विकास र व्यवस्थापन गर्नु 'श्रम तथा रोजगार नीति, २०६२" को दीर्घकालीन उद्देश्य रहेको छ।

३. उद्देश्यहरू

३.१. लगानी मैत्री वातावरण सिर्जना गरी मुलुकमा विद्यमान सबै जनशक्तिलाई उत्पादनशील र पूर्ण रोजगारीका अवसरहरू प्रदान गर्दै दीगो आर्थिक विकासको मार्ग प्रशस्त गर्ने ।

३.२. बाधा श्रम लगायत बाध्यकारी प्रकृतिका श्रम अभ्यासलाई उन्मुलन गर्दै औपचारिक एवं अनौपचारिक क्षेत्रका कार्यस्थलमा क्रमिक रूपमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रमका मापदण्डहरूलाई प्रचलनमा ल्याई सुमधुर श्रम सम्बन्धको स्थापना गर्दै उत्पादकत्वमा वृद्धि गर्ने ।

३.३. अनौपचारिक क्षेत्रलाई समेत समेट्नेगरी सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको विकास गर्दै श्रम बजारलाई क्रमशः सुरक्षित, स्वस्थ, प्रतिस्पर्धी एवं लचिलो बनाउँदै लैजानुका साथै व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यको प्रबर्द्धन र विकास गर्दै जाने ।

३.४. गुणस्तरीय बहुसीपयुक्त मानव संसाधनको विकास गरी रोजगार र स्वरोजगारका संभावनामा अभिवृद्धि गर्ने ।

३.५. रोजगारीमा महिला, दलित, जनजाति तथा विस्थापितहरूको समान पहुँच सुनिश्चित गर्ने ।

३.६. बालश्रमलाई उन्मुलन गर्ने ।

३.७. श्रम र रोजगार प्रशासनलाई चुस्त, दुरुस्त, सक्षम र प्रभावकारी बनाउने ।

उद्देश्य नं. ३.१ सँग सम्बन्धित रणनीति

३.१. समष्टिगत आर्थिक नीतिहरू (Macro Economics Policies) कार्यान्वयन गर्दा श्रम तथा उत्पादकत्वको दृष्टिकोणबाट विश्लेषण गर्ने परिपाटी अवलम्बन गर्दै श्रम सघन रोजगारीका क्षेत्रहरूमा जोड दिई राष्ट्रिय विकासका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिनेछ।

नीति तथा कार्यनीतिहरू

३.१.१. आर्थिक विकासका सम्भावना भएका श्रम सघन (Labor intensive) रोजगारीका सबै क्षेत्रहरूको पहिचान गरी ती क्षेत्रहरूमा लगानीलाई प्रोत्साहित गरिनेछ।

३.१.२. रोजगारमूलक लगानीलाई प्राथमिकता दिइनेछ।

३.१.३. रोजगारीलाई गरिबी निवारण र समग्र आर्थिक विकासको एक सशक्त माध्यमको रूपमा अंगीकार गर्दै सबै राष्ट्रिय कार्यक्रम तथा लगानीलाई रोजगारी तथा उत्पादकत्व वृद्धिको दृष्टिकोणबाट विश्लेषण गर्ने परिपाटी अवलम्बन गरिनेछ।

३.१.४. सुरक्षित र मर्यादित वैदेशिक रोजगारीको प्रबर्द्धनका लागि श्रम आप्रवास सम्बन्धी एक छुट्टै नीति तयार गरी कार्यान्वयन गरिनेछ।

३.१.५. रोजगारमूलक पूर्वाधार र स्थानीय विकासका कार्यक्रमहरू -जस्तैः ग्रामीण सडक, लघु सिँचाई, स्वास्थ्य, शिक्षा आदि कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरी थप रोजगारी सृजना गर्ने ।

३.१.६. वार्षिक रूपमा क्षेत्रगत विकास कार्यक्रमहरूको तर्जुमा गर्दा रोजगार प्रबर्द्धन गर्ने दृष्टिकोण लिई गर्ने ।

३.१.७. लगानी एवं रोजगारी प्रबर्द्धनका लागि भरपर्दो वातावरण सिर्जना गर्न श्रम कानुन, औद्योगिक नीति, वैदेशिक लगानी नीति र कर नीति एवं सम्बन्धित कानुनहरूमा समयानुकुल परिमार्जन गर्ने ।

३.१.८. श्रम बजारको आवश्यकता पूर्तिका लागि श्रम सूचना प्रणाली विकसित गरी यसलाई रोजगारी आपूर्तिको माध्यमका रूपमा परिचालन गर्ने ।

३.१.९. उद्यमशीलता तथा लघु उद्यमहरूको विकास गरी स्वरोजगारका लागि अवसरहरूको सृजना गर्ने तर्फ जोड दिने ।

३.१.१०. स्व-रोजगारका लागि उद्यमशील युवाहरूलाई लघु कर्जा कार्यक्रमसँग आवद्ध गर्ने ।

३.१.११. श्रम बजार सम्बन्धी सूचना, सेवा र संस्थाको विकास एवं सुदृढीकरण गरी रोजगार विनिमय सेवालाई व्यापक, समन्वित तथा प्रभावकारी ढंगले सञ्चालन गर्ने र रोजगारीका अवसरहरू बारे संकलित सूचनाहरू रोजगार सम्बन्धी एक गतिशील राष्ट्रिय वेबसाइटमा रूपाङ्कन गरी निरन्तर प्रवाहित गर्ने ।

३.१.१२. विशेष आर्थिक क्षेत्रहरू (Special Economic Zones) तथा निर्यातजन्य उद्योगहरूलाई प्रोत्साहन दिई रोजगारीका थप अवसरहरूको सिर्जना गर्न सामाजिक सहकर्मीहरूको सहमतिमा वर्तमान श्रम कानुनमा आवश्यक प्रावधानहरू समावेश गर्ने ।

३.१.१३. विशेष आर्थिक क्षेत्रभित्र स्थापित उद्योगहरू र आफ्नो उत्पादनको ९० प्रतिशत भन्दा बढी निर्यात गर्ने उद्योगहरूमा हड्ताल तथा घेराउ जस्ता गतिविधिहरू नहुने

वातावरणको श्रृजना गर्न प्रयत्न गर्ने ।

३.१.१४. विशेष आर्थिक क्षेत्र तथा निर्यात प्रशोधन क्षेत्रभित्र स्थापना भएको उद्योगहरूले आफूलाई आवश्यक जनशक्ति स्वदेशमा उपलब्ध हुन नसकेका उच्च व्यवस्थापकीय क्षमता तथा अत्याधुनिक प्रविधि सम्बन्धी ज्ञान भएका विदेशी कर्मचारी वा कामदारहरूलाई आवश्यकता अनुसार राख्न पाउने व्यवस्था गर्ने ।

३.१.१५. रोजगारीका संभावनाहरूमा अभिवृद्धि गर्नका लागि व्यावसायिक एवं पेशा सम्बन्धी परामर्श सेवा (Vocational and career guidance services) जस्ता कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न प्रोत्साहन दिने ।

३.१.१६. सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था गरी बजारको अवस्था, प्रविधि, प्रतिस्पर्धा, कामको पर्याप्तता, उत्पादन वा सेवाको प्रकृति तथा आर्थिक गतिविधिको आधारमा प्रतिष्ठान बन्द गर्न सक्ने समेतको लचकताको व्यवस्था गर्ने ।

३.१.१७. उद्योगको विस्तार, लगानी प्रबर्द्धन र रोजगारी बढाउन उपयुक्त कानुनी व्यवस्था सहित आवश्यक सुविधा प्रदान गर्ने ।

३.१.१८. बढी रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्ने तथा नमूना रोजगारदाताको रूपमा रहेका प्रतिष्ठानहरूलाई प्रोत्साहित र पुरस्कृत गर्ने ।

उद्देश्य नं ३.२ सँग सम्बन्धित रणनीति

'मर्यादित काम' ९म्भअभलत ध्यचप० को अवधारणालाई क्रमिक रूपमा व्यवहारमा कार्यान्वयन गर्दै लगिनेछ ।

नीति तथा कार्यनीतिहरू

३.२.१. श्रमको प्रतिष्ठालाई स्थापित गर्दै समाजमा श्रम र कामदारहरूप्रति सकारात्मक सोचको विकास गर्नुका साथै सबै प्रकारका श्रम र पेशालाई व्यक्तित्व विकासको माध्यमको रूपमा विकसित गर्दै लगिनेछ ।

३.२.२. 'मर्यादित काम' (Decent Work) को अवधारणा र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका मापदण्डहरू (labor standards) अनुरूप श्रम सम्बन्धहरूको विकास गरी रोजगारीलाई गरिबी निवारण गर्ने आधारशीलाको रूपमा अवलम्बन गरिनेछ ।

३.२.३. अन्तर्राष्ट्रिय श्रमका मापदण्डहरूको कार्यान्वयनलाई रोजगारदाता तथा कामदारहरूका

संगठनहरू मार्फत अनौपचारीक क्षेत्रतर्फ पनि विस्तार गर्न प्रोत्साहन गरिनेछ ।

३.२.४. औपचारिक वा अनौपचारिक क्षेत्रमा सबै प्रकारका बाध्यकारी र शोषणमूलक श्रम सम्बन्ध एवं व्यवहारहरूलाई उन्मूलन गरी हरेक नागरिकको स्वेच्छामा आधारित आयमूलक रोजगारमा संलग्न हुने अधिकार प्रत्याभूत गरिनेछ ।

३.२.५. सुमधुर औद्योगिक सम्बन्धको विकास गरी उत्पादकत्व वृद्धिका लागि सरकार, रोजगारदाता र कामदारहरूबीच त्रिपक्षीय तथा द्विपक्षीय परामर्श र सहकार्यलाई निरन्तर प्रोत्साहित गरिनेछ ।

३.२.६. अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने कामदारहरू तथा रोजगारदाताहरूलाई संगठित हुन सक्ने वातावरण सिर्जना गरी सामूहिक सौदावाजीलाई आवश्यक कानुनी तथा संस्थागत प्रावधानहरू मार्फत प्रोत्साहन गरिनेछ ।

३.२.७. रोजगारीको क्षेत्रमा देखापर्ने लैंगिक, क्षेत्रगत, जातिगत वा अन्य कुनै पनि प्रकारको भेदभावलाई क्रमशः हटाउँदै लैजान कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने ।

३.२.८. प्रतिष्ठानहरूको काम गर्ने वातावरण र कार्य सम्पादनको स्तरमा क्रमिकरूपमा सुधार गरी कामदारहरूको कार्य जीवनको गुणात्मकता (Quality of worklife) अभिवृद्धिका लागि विभिन्न उपाय अवलम्बन गर्ने ।

३.२.९. श्रम कानुनको निर्माण गर्दा कामदारहरूको हक हित, अधिकार, काम, कर्तव्य र व्यवस्थापकीय हक आदिको स्पष्ट व्याख्या गर्ने ।

३.२.१०. रोजगारदाता तथा रोजगारदाता संगठनहरू र कामदार तथा कामदार संगठनहरूबाट हुने अनुचित श्रम व्यवहार (Unfair labor practices) लाई पूर्णतः निषेध गर्ने ।

३.२.११. समान कामको लागि समान पारिश्रमिकको प्रत्याभूति गर्नुका साथै कानुन निर्माण गर्दा सुविधाको न्यूनतमस्तर मात्र उल्लेख गरी सो भन्दा बढी लाभ तथा सुविधाहरू व्यवस्थापन पक्ष स्वयंले वा व्यवस्थापन पक्ष तथा ट्रेड युनियनहरूले सामूहिक सौदावाजीको माध्यमबाट निर्धारण गर्ने ।

३.२.१२. अनौपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने कामदारहरूको हक अधिकारको संरक्षणका लागि आवश्यक कानुनी प्रावधानहरू व्यवस्थित गरी कार्यान्वयन गर्ने ।

३.२.१३. त्रिपक्षीय एवं द्विपक्षीय सामाजिक सम्वाद (Social dialogue) लाई औद्योगिक

सम्बन्धको विकास, विवाद समाधान तथा नीति निर्माण प्रक्रियाको तहसम्म संस्थागत गर्न प्रोत्साहित गर्ने ।

३.२.१४. सामाजिक सम्वादलाई प्रभावकारी बनाउनका लागि सामाजिक सहकर्मीहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्नका साथै द्विपक्षीय तथा त्रिपक्षीय संयन्त्रहरूमा समान र सन्तुलित प्रतिनिधित्वलाई जोड दिने ।

३.२.१५. त्रिपक्षीय सहमतिलाई कानुन निर्माणको आधारको रूपमा अवलम्बन गर्नुका साथै त्रिपक्षीय वा द्विपक्षीय सहमतिमा भएका निर्णयहरूलाई सबै पक्षले सम्मान गर्ने र सम्बद्ध पक्षहरूबाट पूर्ण प्रतिबद्धताका साथ कार्यान्वयन गर्ने ।

३.२.१६. संस्थागत पूर्वाधारहरू तयार गर्दै अनौपचारिक क्षेत्रका कामदार तथा रोजगारदाताहरूलाई सामाजिक सम्वादको प्रक्रियामा क्रमशः समावेश गर्दै लैजाने ।

उद्देश्य नं. ३.३ सँग सम्बन्धित रणनीति

श्रम लचकता, सामाजिक सुरक्षा तथा व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यलाई श्रम प्रशासनको एक अभिन्न अंगको रूपमा विकास गर्नुका साथै नेपाल सरकार, सामाजिक सहकर्मीहरू तथा गैरसरकारी क्षेत्रको प्रयासमा समन्वय गरी सामाजिक सुरक्षाको सञ्जाललाई क्रमिक रूपमा बिस्तार गर्दै लगिनेछ ।

नीति तथा कार्यनीतिहरू

३.३.१. लगानीलाई आकर्षित गर्ने, उद्योगहरूको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमतामा अभिवृद्धि गर्ने र त्यसको माध्यमबाट रोजगारीका थप अवसरहरू सिर्जना गर्ने गरी श्रम बजारमा लचकता (labor market flexibility) लाई प्रोत्साहित गरिनेछ ।

३.३.२. सामाजिक सुरक्षाको बृहत र एकीकृत प्रणालीको विकास गरी क्रमशः अनौपचारिक क्षेत्रलाई समेत समेट्ने गरी बिस्तार गर्दै लगिनेछ ।

३.३.३. श्रम लचकता र सामाजिक सुरक्षा एक अर्काका पूरक भएकोले यी सम्बन्धी कानुनी प्रावधान सँगसँगै व्यवस्थित र कार्यान्वयन गरी श्रम बजारको लचकता, लगानी मैत्री वातावरण र न्युनतम सामाजिक सुरक्षाबीच सन्तुलन कायम गर्दै लगिनेछ ।

३.३.४. व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य (Occupational Health and Safety) एवं प्रजनन् स्वास्थ्यलाई सबै संगठन र कार्यस्थलहरूको अभिन्न पक्षको रूपमा प्रबर्द्धन र विकास

गर्दै कार्य स्थलहरूलाई सुरक्षित, स्वस्थ र उत्पादनशील बनाउँदै लगिनेछ।

३.३.५. प्रतिष्ठानहरूको प्रकृति हेरी रोजगारदाता र कामदारहरूको आधारभूत हक अधिकारको प्रतिकूल नहुने गरी नियुक्ति, पारिश्रमिक अवकाश तथा सेवाका अन्य शर्तहरूमा लचकताको लागि कानुनी व्यवस्था गर्ने ।

३.३.६. अनौपचारिक क्षेत्रलाई समेट्ने गरी सामाजिक सुरक्षाको वृहत अवधारणालाई कार्यान्वयन गर्न संस्थागत, प्रकृयागत र कानुनी संरचनाको विकास गर्ने ।

३.३.७. सामाजिक सुरक्षाको संजाललाई त्रिपक्षीय योगदानमा आधारित बनाई बिस्तार गर्ने र यसको व्यवस्थापन गर्न आवश्यक कानुन तर्जुमा गर्नुका साथै केन्द्रीयस्तरमा केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समिति अन्तर्गत रहने गरी एउटा छुट्टै कार्यालय स्थापना गर्ने ।

३.३.८. व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यको विद्यमान संरचनाको पुनर्मूल्याङ्कन गरी यसको संस्थागत एवं कानुनी संरचनाको विकास गर्ने ।

३.३.९. औपचारिक तथा अनौपचारिक क्षेत्रका कामदार, कर्मचारीहरू तथा उनीहरूको परिवारलाई लक्षित गरी सामाजिक कल्याणका विभिन्न कार्यक्रमहरू तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने ।

३.३.१०. कार्यस्थलहरूमा व्यवसायजन्य सुरक्षा र प्रजनन स्वास्थ्यसम्बन्धी गतिविधिहरूको पहिचान, योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन, अनुगमन, मूल्याङ्कन र सुधारका लागि सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समिति गठन गरी प्रभावकारीरूपमा सञ्चालन गर्ने ।

३.३.११. व्यवसायजन्य दुर्घटनासम्बन्धी प्रतिवेदन तथा अभिलेख प्रणालीको विकास गर्नुका साथै कामदारहरू र व्यवस्थापन पक्षलाई व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रशिक्षण दिने ।

३.३.१२. व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यको प्रबर्द्धन गर्न र कार्यस्थलहरूमा तनाव (Stress) व्यवस्थापनका लागि निर्देशिका तयार गरी कार्यान्वयन गर्ने ।

३.३.१३. कार्य स्थलमा एच्.आई.भी/एड्स सम्बन्धी सचेतनामा अभिवृद्धि गर्न र निरोधात्मक उपायहरूलाई प्रबर्द्धन गर्नका लागि सूचना, शिक्षा र सञ्चार सामग्रीहरू (IEC Materials) को विकास गरी व्यापक प्रचार प्रसार गर्ने ।

३.३.१४. व्यापक सामाजिक सम्वाद, शैक्षिक सामग्रीहरूको विकास, प्रचार प्रसार र सचेतना

कार्यक्रमहरू संचालन गरी अनौपचारिक क्षेत्रमा समेत सामाजिक सुरक्षा र व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्यको महत्वका बारे अनुकूल जनमत तयार गर्ने ।

उद्देश्य नं. ३.४. सँग सम्बन्धित रणनीति

गुणस्तरयुक्त व्यावसायिक प्रशिक्षण र सीप विकास तालीमलाई प्रभावकारी बनाई अर्थ व्यवस्था एवं श्रमबजारका आवश्यकताहरू पूरा गर्ने र रोजगारी तथा स्वरोजगारीका अवसर सिर्जना गर्ने माध्यमको रूपमा विकास गरिनेछ ।

नीति तथा कार्यनीतिहरू

३.४.१. स्वदेशमै श्रम बजारका मागअनुसारका सीप तथा क्षमताहरूको विकास गरी औद्योगिक क्षेत्रमा विदेशी कामदारहरूको आवश्यकतालाई क्रमिकरूपमा न्यून गर्दै जाने नीति अवलम्बन गरिनेछ ।

३.४.२. व्यावसायिक प्रशिक्षण र सीप विकास प्रशिक्षणका कार्यक्रमहरूलाई उच्च प्राथमिकता प्रदान गरी व्यक्तिको जीवनभर निरन्तर क्षमता विकासको ९षिभयिलन भिबचलष्लन० आवश्यकतासँग आवद्ध गर्नुका साथै विद्यमान सीपहरू र आवश्यक सीपहरूको बीचको रिक्तता पूर्ति गर्ने माध्यमका रूपमा विकास गरिनेछ ।

३.४.३. व्यावसायिक प्रशिक्षण र सीप विकास प्रशिक्षणका कार्यक्रमहरूलाई तालीमका प्रयोक्ताहरू, विशिष्ट आवश्यकता भएका समूहरूको मागमा आधारित गर्नुका साथै स्थानीय तथा वैदेशिक श्रम बजार र समानुपातिक विकासका आवश्यकताहरूसँग आवद्ध गर्दै सकभर विकेन्द्रित गरिनेछ ।

३.४.४. कामदारहरूको सीप तथा व्यक्तित्वको विकासका लागि कार्य स्थल र बाहिर विषय क्षेत्र सम्बन्धित अल्पकालीन तालीमहरू सञ्चालन गर्ने ।

३.४.५. निजी क्षेत्रका कामदारहरूको सीप अभिवृद्धि गर्नुका साथै उनीहरूलाई एक भन्दा बढी सीप हासील गर्ने अवसर प्रदान गरी एक कामबाट अर्को काममा सर्न सक्ने क्षमतायुक्त बनाउने ।

३.४.६. शिक्षित बेरोजगार युवाहरू तथा बीचैमा विद्यालय छाडेकालाई आवश्यक पर्ने व्यावसायिक र उद्यमशीलता सम्बन्धी तालीमका साथै सहुलियत दरमा ऋण प्रदान गरी स्वरोजगारतर्फ उन्मुख गराउँदै लैजाने ।

३.४.७. विभिन मन्त्रालय तथा निकायहरू अन्तर्गत संचालित व्यावसायिक तथा सीप विकास प्रशिक्षण कार्यक्रमहरूलाई बदलिँदो प्रविधि र श्रम बजारको मागको प्रवृत्ति अनुसार अझ समन्वित एवं प्रभावकारी बनाई “रोजगारीका लागि सीप कार्यक्रम” लागू गर्ने ।

३.४.८. श्रमबजारको तालीम, सेवा र वित्तीय क्षेत्रका सेवाबीच सम्बन्ध विकास गर्ने ।

३.४.९. सीप विकास तथा व्यावसायिक प्रशिक्षणका कार्यक्रमहरूको सान्दर्भिकता एवं प्रभावकारीतामा अभिवृद्धि गर्न त्यस्ता कार्यक्रमहरूको आवश्यकता र प्रभावकारीताको मूल्याङ्कन ९त्चबष्लष्लन ल्भभमक ब्ककभककभलत०, पाठ्यक्रमको विकास र तालीम संचालनमा सम्बन्धित विषय-क्षेत्रका प्रतिष्ठान र कामदारका प्रतिनिधिहरूको सक्रिय सहभागितालाई जोड दिने ।

३.४.१०.प्रशिक्षण सम्बन्धी नीति, पाठ्यक्रमको विकास, समन्वय एवं वित्तीय सहयोग र सुविधाहरू उपलब्ध गराउने कार्य केन्द्रीय स्तरबाट र तालीम कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन क्रमिक रूपमा जिल्ला वा स्थानीय स्तरबाट गर्न प्रोत्साहित गर्ने ।

३.४.११.निजी र सरकारी क्षेत्रको साझेदारी तथा दोहोरो मार्ग प्रणाली (Double Track System) बाट सीप विकास तथा व्यावसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रमहरूलाई विस्तार गर्ने ।

३.४.१२.रोजगारदाता र कामदारहरूका संगठन, स्थानीय निकायहरूका साथसाथै अन्य गैर सरकारी संघ संस्थाहरूसँगको साझेदारीमा अनौपचारिक क्षेत्रमा कार्यरत व्यक्तिहरूलाई लक्षित गरी सीप एवं उद्यमशीलताको विकास, संगठन एवं नेतृत्व विकास र श्रमका मापदण्डहरू सम्बन्धी प्रशिक्षण दिने ।

३.४.१३.सीप विकास तथा व्यावसायिक प्रशिक्षणका कार्यक्रमहरूमा युवा, दलित, निर्धन, महिला, जनजाति विस्थापित तथा अपाङ्गहरू लगायत विशिष्ट आवश्यकताहरू भएका समूहको पहुँचलाई बढाउने, उनीहरूमा अत्यावश्यक सीप एवं दक्षताको विकास गर्ने र रोजगारी उपलब्ध गराउने कार्यलाई प्राथमिकता दिने ।

३.४.१४. कामदारको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन प्रणालीलाई पारदर्शी र व्यवस्थित गर्नुका साथै कार्य सम्पादन गर्दा मूल्याङ्कन हुने व्यक्तिले आफ्नो सबल र दुर्बल पक्षको बारेमा भएको मूल्याङ्कन बारे परामर्श गर्ने र छलफल गर्ने प्रणाली विकसित गरी कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनलाई तालीमसँग आवद्ध गर्दै लैजाने व्यवस्था गर्ने ।

उद्देश्य नं. ३.५ सँग सम्बन्धित रणनीति

युवा, महिला, जनजाति, दलित, प्रौढ, एवं अपाङ्ग तथा पिछडिएका वर्ग र समूहलाई रोजगारी र स्वरोजगारीका अवसरहरू वृद्धि गर्नका लागि रोजगारीमा टेवा दिने खालका विशेष लक्षित कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिनेछ।

नीति तथा कार्यनीतिहरू

३.५.१. उत्पादनमूलक रोजगारमा प्रवेश तथा कार्यस्थल वा वृत्ति विकासमा देखापर्ने लैंगिक, क्षेत्रगत, जातिगत वा अन्य कुनै पनि प्रकारको विभेदको अन्त्य गरी समाजका सबै वर्ग, जाति, समूह वा परिवारका सदस्यहरूको लागि समानरूपमा योग्यतामा आधारित रोजगारीका अवसर प्रदान गरिनेछ।

३.५.२. सम्मानजनक रोजगारीका अवसरबाट वञ्चित रहेका महिला, दलित, जनजाति, अपाङ्ग, असहाय तथा निर्धन समूह वा परिवारका सदस्यहरूलाई रोजगारीको अवसर प्रदान गर्न लक्षित कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरिनेछ।

३.५.३. लैंगिक समानता र प्रबर्द्धनसँग सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरूलाई अनुमोदन गर्दै तदनुरूपका प्रावधानहरूलाई क्रमशः कार्यान्वयन गर्दै लगिनेछ।

३.५.४. उत्पादनशील रोजगारीमा सबै वर्ग जातजाति तथा समूहका महिलाहरूको पहुँचलाई सुनिश्चित गर्न र महिलाहरूको सशक्तिकरणका लागि सबै तहमा उपयुक्त सकारात्मक विभेदलाई प्रोत्साहित गरिनेछ।

३.५.५. अपाङ्गहरूलाई रोजगारीको अवसर प्रदान गर्नका लागि कार्यस्थलहरू अपाङ्गहरूको लागि सहज बनाउन आवश्यक पूर्वाधारहरूको विकास गर्दै लगिनेछ र क्षमता सुहाउँदो सुरक्षित रोजगारीका माध्यमबाट आत्मनिर्भर गराउँदै लैजाने प्रयास गरिनेछ।

३.५.६. कार्य, कार्यस्थल र सामाजिक सहकर्मीहरूमा लैङ्गिक सचेतनाको अभिवृद्धि गर्नुका साथै श्रम शक्ति (workforce) लाई लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट सन्तुलित गर्दै लैजाने।

३.५.७. आवधिक रूपमा कार्य क्षेत्रहरू (sectors) र कार्यस्थलहरूको लैङ्गिक परीक्षण (Gender audit) तथा मूल्याङ्कन (Gender assessment) गर्ने परिपाटी अवलम्बन गर्ने।

३.५.८. महिलाहरू लगायत अन्य विशिष्ट आवश्यकता भएका कामदारहरू र श्रमशक्तिको

विविधता ९धयचपायचअभ मष्खभचकष्तथ० लाई दृष्टिगत गर्दै कार्यस्थल र काम गर्ने वातावरण उनीहरूको लागि अनुकूल र सहज बनाउँदै लैजाने ।

३.५.९. कार्य स्थलमा यौन दुरुत्साहन ९क्भहगबा जबचबककभलत० विरुद्ध प्रभावकारी कानुनी प्रावधान ल्याई कार्यान्वयन गर्ने ।

३.५.१०.सकारात्मक विभेद, मातृत्व संरक्षण, सुरक्षा तथा विदाका उपयुक्त प्रावधानहरूको व्यवस्थाबाट कार्यस्थलको वातावरणलाई महिला र परिवारप्रति मैत्रीपूर्ण (Women and Family Friendly Working Environment) बनाउँदै महिला रोजगारीमा अभिवृद्धि गर्ने ।

३.५.११. सकारात्मक विभेद र मैत्रीपूर्ण कार्यस्थलको अवधारणा अनुरूप कार्यस्थलहरूको विकास गर्दै योग्य विकलाङ्ग र अपाङ्गहरूलाई उपयुक्त रोजगारीको अवसरहरू सिर्जना गर्ने ।

३.५.१२. युवा वर्गमा उद्यमशीलताको विकास गरी स्वरोजगारका अवसरहरूको सिर्जना गर्नका लागि एक छुट्टै कार्यक्रम तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने । यस्तो कार्यक्रममा दलित, जनजाति तथा समाजका पिछडिएका वर्ग तथा समूहको पहुँच सुनिश्चित गर्ने ।

उद्देश्य नं. ३.६ सँग सम्बन्धित रणनीति

बालबालिकाको संरक्षण तथा विकासका लागि तयार गरिएका अन्य क्षेत्रगत कार्ययोजनाहरूसँग सह-सम्बन्धहरू स्थापित गरी बालश्रम सम्बन्धी गुरुयोजनाको प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गरिनेछ ।

नीति तथा कार्यनीतिहरू

३.६.१. नेपाल सरकारले व्यक्त गरेका राष्ट्रिय एवं अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धताहरू अनुरूप क्रमशः विकल्पहरूको विकास गर्दै बालश्रमलाई उन्मूलन गर्दै जान सरकारी क्षेत्र, निजी क्षेत्र, दातृ समुदाय, रोजगारदाता तथा कामदारहरूका प्रतिनिधि संगठनहरू, र राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय गैर सरकारी संगठनहरूका प्रयासलाई समन्वित तथा प्रभावकारी बनाउँदै लगिनेछ ।

३.६.२. औपचारिक तथा अनौपचारिक क्षेत्रका सामान्य प्रकृतिका, जोखिमयुक्त र निकृष्ट प्रकृतिका बालश्रमहरूलाई सूचिकृत गरी प्राथमिकताका आधारमा तिनको निवारण गर्दै जाने परिपाटी अवलम्बन गरिनेछ ।

३.६.३. बालश्रम सम्बन्धी कानुनी प्रवाधानहरू तथा संस्थागत संरचनाहरूको पर्याप्तता,

सक्षमता र प्रभावकारीताको मूल्याङ्कन गरी समयानुकूल परिमार्जन तथा सुदृढीकरण गरिनेछ ।

३.६.४. आवश्यकताअनुसार क्षेत्रगत विशेष कार्यक्रमहरू तयार गरी बालश्रम सम्बन्धी राष्ट्रिय गुरुयोजनाको कार्यान्वयन गर्ने ।

३.६.५. गरिबी निवारण कार्यक्रम, सबैको लागि शिक्षा कार्यक्रम र बालश्रम निवारणका लागि तयार गरिएको राष्ट्रिय गुरुयोजनाको कार्यान्वयनमा समन्वय कायम गरी नेपाल सरकार, स्थानीय निकायहरू, सामाजिक सहकर्मीहरू, दातृ समुदाय र नागरिक समाजको सहकार्यलाई प्रगाढ र प्रभावकारी बनाउने ।

३.६.६. बालश्रमका मूल कारक तत्वहरूलाई सम्बोधन गर्ने, बालबालिका तथा जोखिममा रहेका परिवारलाई प्रत्यक्ष एवं दिगो रूपमा फाइदा पुग्ने र निरोधात्मक प्रकृतिका कार्यक्रमहरूलाई बढी प्राथमिकता दिई बालश्रम निवारण सम्बन्धी कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने ।

३.६.७. अत्यन्त जोखिमयुक्त र निकृष्ट प्रकृतिका काममा संलग्न बालबालिकाहरूको उद्दार, पुनर्स्थापन र परिवारसँग पुनर्मिलनको अवसर सिर्जनाका लागि विभिन्न सहकर्मीहरूसँग समन्वय गरी स्थानीय स्तरमा आवश्यक पूर्वाधारहरूको व्यवस्था गर्दै जाने ।

उद्देश्य नं. ३.७ सँग सम्बन्धित रणनीति

रोजगार प्रबर्द्धन र श्रम प्रशासनमा संलग्न कार्यालयहरूको क्षमता वृद्धि, विस्तार, प्रणाली सुधार तथा कर्मचारीहरूको मनोबलमा अभिवृद्धि गर्ने कार्य गरिनेछ ।

नीति तथा कार्यनीतिहरू

३.७.१. श्रम प्रशासनसँग सम्बन्धित निकायहरू, व्यावसायिक प्रशिक्षण तथा सीप विकास तालीम केन्द्रहरू, रोजगार विनिमय सेवा, श्रम अदालतको संगठनात्मक संरचना, कार्यविधि, क्षमता र कानुनी व्यवस्थाहरूको पुनरावलोकन गरी तिनलाई सक्षम र सुदृढ बनाइनेछ ।

३.७.२. स्थानीय निकायहरूको कानुनी अधिकार र संस्थागत क्षमतामा अभिवृद्धि गरी अनौपचारिक क्षेत्रका श्रम सम्बन्धहरूको नियमन, अनुगमन र सुधार गर्ने जिम्मेवारी सुम्पिनेतर्फ पहल गरिनेछ ।

३.७.३. रोजगार प्रबर्द्धन र श्रम प्रशासनको क्षेत्रलाई एक विशेषज्ञताको क्षेत्र मानी जनशक्तिको विकास र उपयोग गर्ने परम्परा बसाइनेछ ।

३.७.४. रोजगारी प्रबर्द्धन र श्रम प्रशासनको क्षेत्रसँग सम्बन्धित विभिन्न क्षेत्रगत नीति तथा कानुनी प्रावधानहरूबीच सामञ्जस्य, एकरूपता एवं समन्वय स्थापित गर्न पहल गरिनेछ ।

३.७.५. त्रिपक्षीय स्थायी पारिश्रमिक निर्धारण समितिलाई सुदृढीकरण गरी बजार सूचकाङ्कका आधारमा अनौपचारिक क्षेत्रलाई समेत समेट्ने गरी न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण गर्ने परिपाटी अवलम्बन गर्ने ।

३.७.६. संचालित विभिन्न कार्यक्रम र लाभ प्राप्त गर्ने समूहहरूमा पुनरावृत्ति हुन नदिन र लगानीको दक्षता एवं प्रभावकारिता बढाउन सबै कार्यक्रमहरूलाई राष्ट्रिय सूचना प्रणालीमा समाहित गर्ने ।

३.७.७. प्रतिष्ठानहरूको प्राविधिक निरीक्षणका लागि निजी क्षेत्रका सक्षम निकायहरूलाई समेत संलग्न गराउने र श्रम कार्यालयहरूको भूमिका अनुगमन र मूल्याङ्कनमा केन्द्रित गर्ने ।

३.७.८. श्रम सम्बन्ध समितिलाई औद्योगिक विवाद समाधान, कार्यस्थलमा अनुशासन, व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य, उत्पादकत्व वृद्धि र लगानीलाई सुरक्षित गर्ने प्रभावकारी माध्यमका रूपमा निरन्तर प्रबर्द्धन गर्ने ।

३.७.९. कारखाना निरीक्षण प्रणालीलाई संभव भएसम्म स्वेच्छिक घोषणा (Voluntary Declaration) को सिद्धान्त अनुकूल विकसित गर्नुको साथै कारखाना निरीक्षणमा निजी क्षेत्रलाई समेत संलग्न गराउने ।

३.७.१०. आवश्यक कानुनी प्रावधानको व्यवस्था गरी विद्यमान केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार समितिलाई केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार परिषद्को रूपमा सुदृढ गर्ने र त्यसलाई श्रम तथा रोजगारको क्षेत्रमा नीति एवं कानुनहरूको तर्जुमा पारिश्रमिक निर्धारण, अनुसन्धान तथा विकासमा प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्न सक्ने तुल्याउने ।

३.७.१. श्रम निरीक्षण, कार्यथलो निरीक्षण, सीपयुक्त कार्यसम्पादन र उत्पादकत्वको लागि अनुसन्धान, सीप विकास तालीम र श्रमशिक्षालाई व्यापक बनाउँदै लैजान राष्ट्रियस्तरको श्रमप्रतिष्ठान स्थापना गरी सुदृढीकरण गर्ने ।

३.७.१. असल श्रम सम्बन्ध स्थापनाका लागि अनुकूल वातावरणको सिर्जना गरी द्विपक्षीय सम्वादबाट श्रम विवाद समाधान गर्ने, आवश्यकता अनुसार त्रिपक्षीय सम्वादलाई समेत अवलम्बन गरी हड्ताल एवं तालाबन्दीलाई अन्तिम उपायको रूपमा मात्र प्रयोग गर्ने र कार्यस्थलमा व्यक्तिगत तथा सामूहिक हक अधिकार सम्बन्धी विवादहरू फरक फरक गरी तिनको उचित निराकरण गर्ने संस्कृतिको विकास गर्ने ।